

# SIRH ?

## QU'ES A QUÒ\* ?

### SIRH, qu'est ce que c'est ?

Dans le contexte général de réforme de l'Etat l'examen de textes réglementaires, lois ou projets traduit nombre d'évolutions potentielles qui modifient ou modifieront considérablement les modes et règles de gestion des services publics. [Règles de gestion financières avec la LOLF, gestion des services l'Etat avec la « décentralisation et la déconcentration » ; mode d'information et communication (NTIC) avec ADELE,...]

Le projet SIRH s'inscrit dans cette démarche d'ensemble, cohérente, où chaque brique du puzzle est indispensable au bon fonctionnement des autres. Ce projet concerne tous les personnels de la FPE, potentiellement, tous les personnels civils et militaires de l'Etat, quels que soient leur statut et leur situation. Le SIRH ne peut être détaché de l'ensemble des évolutions envisagées ou mises en œuvre dans la Fonction publique. Mais au fait « SIRH » qu'est ce que c'est ? : Un **Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH)**, c'est l'ensemble des processus, des informations manipulées dans le cadre de ces processus et des fonctions qui traitent ces informations, liées à la gestion des ressources humaines

### SIRH, à quoi ça sert ?

Présenté avec le triple objectif : d'aider les ministères dans leur projet de refonte ou d'évolution des SIRH ; d'harmoniser les systèmes pour permettre une consolidation nationale ; et de faire collectivement des économies de moyens, un groupe de travail interministériel, réunissant les

responsables des systèmes d'information sur les ressources humaines, a été mis en place en octobre 2002. L'importance stratégique du travail de ce groupe a conduit à en faire un projet interministériel début 2004, conduit par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et l'Agence pour le Développement de l'Administration Électronique (ADAE).

Les fonctions de ce système d'information permettent de planifier l'évolution des effectifs, de visualiser les rôles, les responsabilités, la rémunération associée. La mise en lien des compétences avec les postes est possible, de même que la constitution d'un "vivier de candidats", avec leurs curriculum vitae. Le portail d'accès devient le point d'entrée unique de la communication interne. Ce dernier est basé sur le principe du self-service, lequel permet au salarié, à partir de son poste de travail ou d'une borne interactive, de mettre à jour et de consulter ses données personnelles, telles que par exemple ses évaluations de performances. Il peut soumettre une demande de stage, et le responsable formation garde une

trace précise de tous les souhaits. Les temps de communication sont raccourcis, la remontée d'information est favorisée.

L'harmonisation et l'interaction fonctionnelle (interopérabilité) des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH) des différentes composantes des trois fonctions publiques sont à la fois un préalable et un enjeu pour la création de cet infocentre fonction publique.

### SIRH, ça change quoi ?

Aujourd'hui, le projet interministériel SIRH est l'un des projets phares du plan d'action de l'administration électronique (mesure ADELE 86). Il est clair que la logique affichée ici comme ailleurs est la réduction des coûts par les gains de productivité liées aux NTIC, mais, in fine, par des suppressions d'emplois.

Dans le contexte d'évolutions exposé précédemment (LOLF notamment), tous les actes de gestion ayant un impact sur la consommation des



moyens (recrutement, promotions, changements de position, temps partiel, certains types de congé, ...) pourront se faire sous contrôle des moyens, plafond d'emplois, masse salariale et éventuellement unité d'oeuvre, a priori, au niveau de gestion fixé par le décideur. Dans ce même contexte, les impacts de tous les actes de gestion, en termes de gestion des moyens, seront gérés automatiquement

C'est dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC) que ce projet SIRH peut prendre toute sa dimension. Alors qu'un quart des effectifs de l'Etat a plus de 50 ans et que le volume de départ en retraites est très important (autour de 50 000 candidats par an pour atteindre un pic de 65 000 en 2008) ces départs sont annoncés comme non intégralement compensés. Les gouvernants en place pensent plutôt utiliser ce levier pour réaliser des économies. Pour combler les manques, on renforcerait notamment la mobilité au sein des administrations. Les outils d'info-centre aideraient à gérer les départs en retraite et les renouvellements ainsi que les compétences des agents pour, dans un cadre également marqué par les restructurations, favoriser mutualisations et mouvements internes, notamment inter-administrations.

On ne peut pas ne pas faire le rapprochement avec le « projet Dutreil » sur la création de vastes cadres de fonctions aux lieux et places de corps structurés autour des « métiers ».

## SIRH, nos exigences ?

Certes, il est indispensable de constituer un système d'information pour la maîtrise de la gestion des ressources humaines de la fonction publique de l'État. Cependant la conception et la mise en œuvre de ce projet de système informatisé impose l'exigence de revendications parmi lesquelles

### Dans le domaine de l'emploi :

- Le choix politique actuel est de confier à des sociétés externes spécialisées (pour certaines d'ori-

gine nord américaine) la réalisation technique. Par ailleurs, il est bien connu que ce type de société développe de manière importante la délocalisation de proximité ou plus lointaine. Cela pose à terme la question de l'externalisation des missions, mais aussi de l'emploi en l'absence de toute volonté d'une mise en perspective d'une véritable politique industrielle nationale.

- Concernant des systèmes d'informations gérant l'ensemble des personnels de l'Etat il convient d'exiger une mise en œuvre et un développement des carrières d'informaticien au sein de la fonction publique, sous statut, notamment par formation et requalification des emplois d'informaticiens en place.

### Dans l'exercice des missions :

- La mise en place de l'administration électronique doit se traduire par une plus value des missions de service public rendues. Ce qui nécessite l'inversion du processus de suppression d'emplois à priori, et une véritable redéfinition des moyens à mettre en œuvre à partir des **besoins des usagers**.
- L'accessibilité aux nouvelles technologies sur l'ensemble du territoire est encore insatisfaisante voire nulle dans bien des cas. Aussi les investissements en équipement pour l'intégralité du pays font partie intégrante du développement du service public, vecteur de cohésion sociale.
- Si les interconnexions, de type passerelles sont souhaitables, nous ne pouvons accepter le regroupement en pôles de compétence, ou centre de services partagés, déconnectés de la situation géographique. Il nous paraît indispensable que chaque ministère et sous-structure conservent l'intégralité ainsi que l'intégrité de son système informatique, au plus près du fait générateur.
- Le transfert de compétence vers des sociétés de service ou d'ingénierie informatique, induit à terme des transferts de charges en terme d'assistance, de maintenance, voir de développement ultérieur (adaptation de logiciel

libre devenu quasi des systèmes propriétaires) Il convient de redéfinir les limites de l'impartition de sociétés privées dans la gestion au long terme de ce type de mission

- Le choix d'un infocentre qui regrouperait la totalité des données des agents de l'Etat en un seul lieu est risqué. Nous sommes favorables, conformément aux recommandations de la CNIL, au partage des données stockées en différents silos indépendants.

### Dans la situation et les conditions d'exercice des agents :

- Les technologies de l'information doivent être des outils au service du progrès social et non, comme au cas présent, avec une gestion configurée dans un cadre d'abandon des garanties statutaires fondamentales.
- Nous exigeons le respect de la confidentialité des données privées qui pourraient être stockées sur ces bases et ne devront en aucun cas être consultables par l'ensemble des accédants au réseau. Il est indispensable de prédéfinir, de manière concertée avec les représentants des personnels, l'accessibilité et les règles de gestion des habilitations et les droits de consultation qui en découlent.
- Il nous paraît indispensable de prédéfinir une autorité de contre-pouvoir sous la responsabilité des CTP, pour garantir l'intégrité du processus de consultation
- Les agents devront être dotés d'accès leur octroyant une totale visibilité sur les données les concernant,
- Nous revendiquons la gestion des missions RH par des personnels spécialisés sans transfert de charges vers les agents, qui ne pourrait leur donner qu'une impression de liberté.

\* SVP : pas d'avalanche de protestations... plusieurs orthographes sont admises.